



Comprendre / agir (9) : les suppressions de postes dans le Groupe AREVA présentées aux élus du personnel

L'accord-cadre sur les départs volontaires est signé. Sans la CGT, car ce serait entériner les suppressions de poste annoncées dès mars 2015. La grande majorité des salariés veut partir en retraite « en bonne santé », et la CGT défend cette aspiration. La récente **négociation sur la retraite complémentaire AGIRC-ARRCO** a montré où sont les véritables défenseurs du droit à un départ en retraite dans la dignité, et **cette remise en cause des règles** aura des conséquences sur le projet de départs d'AREVA. Par ailleurs, la négociation de l'accord de départs a été menée avant même que les représentants du personnel puissent discuter **des raisons qui justifient les suppressions de postes** ; ces documents viennent d'être fournis aux élus.

Les objectifs du projet selon la direction

Le Rapport 2014 « Energy and Climate change » de l'IEA (ONU) précise que l'objectif de limiter le réchauffement à 2 °C d'ici 2025 nécessite plus d'ambition des Etats pour atteindre une réduction moyenne de l'intensité d'émissions de CO₂/PIB, de 5.5 % par an entre 2030 et 2050. Or, à ce jour, dit le rapport, **un tel scénario n'a été observé que dans quelques pays membres, lors des grands programmes gouvernementaux, en France et en Suède.** Ces programmes électronucléaires ont abouti à une réduction du CO₂/PIB de la France de 5.4 % par an en moyenne entre 1978 et 1988 et de 6.2 % en moyenne entre 1979 et 1989 en Suède. Dans des économies émergentes avec un potentiel plus grand d'amélioration de l'efficacité, il a été démontré qu'un fort découplage est possible, quoiqu'exceptionnel. Par exemple, **la Chine a réussi une amélioration de l'intensité d'émissions annuelle de 5.9 % entre 1990 et 2000. Là encore, il est constaté que celle-ci est en lien avec son programme nucléaire et hydraulique.** Le taux moyen d'amélioration de l'intensité d'émissions a jusqu'à présent été nettement inférieur, à 1.5 % par an de 1990 à 2010. Cette analyse met de nouveau en avant que **la production d'électricité nucléaire pourrait bien être le moyen le plus efficace pour parvenir à limiter le réchauffement climatique.** **Pour la CGT, le Groupe AREVA et ses salariés ont toute leur place dans ce contexte. Ce n'est pas le moment de supprimer des emplois et d'agir en financier cherchant une rentabilité rapide.**

La direction maintient sa vision alarmiste des perspectives du Groupe AREVA et de la force de nos concurrents. De cet environnement et malgré nos atouts qu'elle expose, elle ne déduit que baisse de charge et abandons d'activités. Ce renoncement s'exprime dans l'organisation même : au niveau du Groupe AREVA, les directions fonctionnelles centrales **ne piloteraient plus la filière complète**, mais se limiteraient aux activités « régaliennes », outils transverses et services communs, avec deux missions principales :

- Contrôler la conformité vis-à-vis d'exigences telles que la sûreté nucléaire, les risques financiers... ;
- Evaluer les écarts majeurs par des diagnostics et des expertises.

Pour la CGT, ceci signifie que **la direction se désintéresse du travail et de son contenu, pour se concentrer sur les objectifs purement financiers.** Ce qui est confirmé par la suite : il serait créé des Business Units (BU) opérationnelles qui auraient « la responsabilité de leur performance », évaluée « **selon des indicateurs financiers** ». Les organisations et processus, y compris les fonctions support, seraient dirigés par les Divisions opérationnelles.

Les services communs « **poursuivraient leur développement à condition d'apporter des bénéfices mesurables à l'organisation** » :

- Les Centres de Services Partagés (CSP) seraient « *responsables de leur performance* » ;
- Le périmètre des missions allouées à ces CSP serait basé sur des accords avec les BU.

Dans cette logique, les suppressions de poste sont évaluées sur la base de :

- Une révision à la **baisse** des perspectives de charge, en limitant l'horizon à 2017 soit sur 2 ans.
- **L'adaptation** des fonctions support aux suppressions de poste prévues dans les activités opérationnelles,
- La recherche de **productivité** (ex. comptabilité : « l'objectif est d'arriver à une performance supérieure à 7.500 factures par an et par comptable sachant que les benchmark réalisés dans des sociétés comparables à AREVA en termes de complexité montrent des performances de l'ordre de 10.000 factures par an et par employé », sans précision sur la localisation desdits comptables...),
- La **suppression** de tâches « sans valeur ajoutée » (*sic*, merci pour les salariés concernés !),
- **L'externalisation** de fonctions qui ne sont plus considérées comme « cœur de métier ». la direction pour se débarrasser des questions de sûreté sous-traiterait des « lots ».

Pour chaque entité, il faut donc analyser les justifications apportées et les conséquences sur l'avenir des « restants ».

Voici au verso un bilan rapide et non exhaustif des évolutions d'organisation et des suppressions de postes.

AREVA BS : 1120 - 672 + 124 = 572 postes (-48%)

Le projet de réorganisation pourrait entraîner la rupture pour motif économique du contrat de travail pour **644** salariés. Le projet annonce que « *Les fonctions support mettraient en œuvre des renoncements d'activité, notamment sur leur partie centrale : fonctionnement en autonomie des BUs sans animation centrale de nombreux processus bien établis, responsabilisation accrue des sites/équipes opérationnelles. Par ailleurs, toutes les mutualisations possibles seraient mises en œuvre.* »

Dans cette perspective, il est annoncé qu'AREVA BS subirait de nombreuses suppressions de postes. Les documents fournis ne permettent pas d'évaluer rapidement combien de postes sont reversées dans les créations de postes réalisées dans les autres entités et notamment dans NP. Les ratios de la charge des fonctions de BS en fonction des emplois dans les directions opérationnelles sont présentés comme une raison de supprimer des postes, mais nous craignons aussi que la direction cherche à présenter des économies substantielles à l'horizon 2017 par une baisse forcée des effectifs.

AREVA NP : (9315 – 1345 + 508) = 5478 postes (-9%)

113 postes seraient modifiés significativement, ce qui peut entraîner la rupture pour motif économique du contrat de travail des salariés concernés. **Pour Courbevoie : 1920 - 305 + 299 et 7 modifications de postes.**

Les créations d'emploi annoncées sont principalement une conséquence du projet de cession d'AREVA NP qui impose de la doter des directions et fonctions qui ont été déléguées à AREVA BS au cours des années précédentes. Une réorganisation profonde est aussi incluse au projet, ainsi que des cessions (reprise par NC de nos collègues venus de SGN) et externalisations. La nouvelle organisation reposerait sur les entités suivantes : **Direction Technique Ingénierie, BU Grands Projets, BU I&C, BU Base Installée, BU Composant, et BU Fuel.**

Les nouvelles fonctions créées sont dimensionnées sur la base d'un nombre de postes opérationnels recalculé avec suppression de postes sur la base d'une prévision pessimiste de la charge jusqu'à 2017.

Sur l'établissement de Courbevoie, le nombre de suppressions de postes égale presque le nombre de créations de postes **mais il ne s'agit pas du tout des mêmes postes** : ainsi, des postes de direction sont supprimés mais NP créerait des postes de direction supplémentaires tandis que des postes seraient supprimés ou externalisés, tant dans la R&D ou en usine que dans les fonctions support. Exemple : une partie de l'informatique est réintégrée mais avec 8 postes supprimés et en projet **d'externaliser le support au développement et à l'exploitation des infrastructures de moyens de calcul.**

AREVA NC : 6765 - 1217 + 290 = 5836 postes (-14%)

215 postes seraient modifiés significativement, ce qui peut entraîner la rupture pour motif économique du contrat de travail. **Pour le siège, 365 - 145 + 10 = 230 (-37%).** Comme pour AREVA NP, il est prévu une réorganisation de AREVA NC en BU, celle-ci seraient dénommées : Mines, Chimie/Enrichissement, Recyclage, D&S, Logistique TN, Ingénierie Cycle, et TA. Le solde des suppressions de postes et externalisations est nettement plus important que celui des créations, et compte tenu des objectifs qui sont fixés aux BU, les créations de poste sont liées aux fonctions supports recrées dans NC.

2300 postes supprimés, + de 3000 avec les départs non remplacés depuis le début de l'année

Exiger du « CA\$H » d'AREVA & d'EDF répond-il aux enjeux ?

Les objectifs imposés à chaque BU, présentés comme « de bonne gestion », sont-ils justifiés ? Un bilan « sain » n'est pas que financier, sinon les activités à fort investissement matériel qui forment le socle de la filière nucléaire apparaissent « coûteuses ». La volonté du gouvernement de vendre NP pour diminuer sa facture d'actionnaire envers AREVA va augmenter les fonctions support. **Comment croire que cette augmentation des coûts ne sera pas renvoyée aux salariés sous la forme d'une exigence de rentabilité accrue ? A quel prix se fera la récupération des « indicateurs financiers » si chers à nos dirigeants ? Quelles conséquences sur la maintenance et le renouvellement du parc ?**

La France prépare-t-elle bien le renouvellement du parc et la COP21 ? Nous ne le pensons pas (**voir notre encart au recto**). Il est particulièrement important que les salariés et leurs représentants interviennent. La loi limite à **4 mois** les débats entre les Comités d'Entreprise et les directions. **Les décisions sur AREVA se prennent au plus haut niveau de l'Etat. La CGT poursuivra ses interventions à tous niveaux pour que les décisions qui sont en projet ne mettent pas en cause la capacité industrielle et technologique de la filière.**

C'est pourquoi nous vous invitons à nous rejoindre pour peser sur ces décisions !

Agissez avec nous pour le progrès social, rejoignez la CGT, au sein d'AREVA et au-delà !

Retrouvez-nous dans l'intranet AREVA : CGT AREVA NP <http://organisations-syndicales.aveva.corp/scripts/cgt-sas/publigen/content/templates/Show.asp?P=57&L=FR>,

CGT-AREVA NC : <http://organisations-syndicales.aveva.corp/cgt/>

BAL CGT AREVA, TOUR AREVA, BAL 739B-8 N'hésitez pas à contacter nos élus et mandatés locaux

Comprendre / agir (9) - erratum

Erratum sur l'encadré du N° 9 – il fallait lire (en *bleu*) :

« Le Rapport 2014 « Energy and Climate change » de l'IEA (ONU) précise que l'objectif de limiter le réchauffement à 2 °C *nécessite plus d'ambition des Etats à partir de 2025 pour atteindre une réduction moyenne de l'intensité d'émissions de CO₂/PIB, de 5.5 % par an entre 2030 et 2050. Or, à ce jour, dit le rapport, un tel scénario n'a été observé que dans quelques pays membres, lors des grands programmes gouvernementaux, en France et en Suède. Ces programmes électronucléaires ont abouti à une réduction du CO₂/PIB de la France de 5.4 % par an en moyenne entre 1978 et 1988 et de 6.2 % en moyenne entre 1979 et 1989 en Suède. Dans des économies émergentes avec un potentiel plus grand d'amélioration de l'efficacité, il a été démontré qu'un fort découplage est possible, quoiqu'exceptionnel. Par exemple, la Chine a réussi une amélioration de l'intensité d'émissions annuelle de 5.9 % entre 1990 et 2000. Là encore, il est constaté que celle-ci est en lien avec son programme nucléaire et hydraulique. Le taux moyen d'amélioration de l'intensité d'émissions a jusqu'à présent été nettement inférieur, à 1.5 % par an de 1990 à 2010. Cette analyse met de nouveau en avant que la production d'électricité nucléaire pourrait bien être le moyen le plus efficace pour parvenir à limiter le réchauffement climatique. Pour la CGT, le Groupe AREVA et ses salariés ont toute leur place dans ce contexte. Ce n'est pas le moment de supprimer des emplois et d'agir en financier cherchant une rentabilité rapide.*